

教える時間を増やせなくても、若手の判断経験は増やせる

長い同行と反復に頼る育成から、日常の仕事に「小さな判断」と「振り返り」を組み込む育成へ

従来の育成



長い同行



反復



教える時間
に依存

育成の
転換

これからの育成

小さな判断

実行

振り返り



小さな
判断

実行

振り返り



判断経験

日常の仕事に組み込む

目指すのは、指示どおりに作業できる状態だけではない。

条件が変わっても、**安全と品質を守りながら考え直せる状態**である。

建設現場では、育成を支えていた「同行・反復・会話」の余裕が小さくなっている

以前は、現場にあった余裕



同行



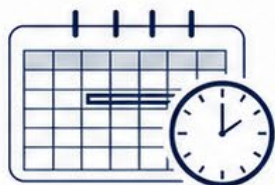
反復



会話

いまは、余裕が
小さくなっている

時間の制約



建設業にも2024年4月から
時間外労働の上限規制が適用



年齢構成



2024年の建設業就業者は、
55歳以上 **36.7%**、
29歳以下 **11.7%**

現場責任者の多重負担



工程・安全・品質・書類・
関係者調整を同時に担う

反復機会の減少



若手が同じ作業を
何度も経験できるとは限らない

長時間労働そのものが人を育てていたわけではない。

長い同行時間の中で、観察、会話、手直し、再実施が
偶発的に起き、育成設計の不足を補っていた面がある。

観察



会話



手直し



再実施



これらの学習機会は、今は必ずしも保証されない



限られた仕事時間の中で、学習が起きる条件を設計し直す必要がある。

技術継承で渡すのは、「やり方」だけではなく「判断のつながり」

渡しやすいもの



図面



施工要領



現場写真



作業手順



先輩の経験

つなげる

つなげて渡すべきもの



どの現場条件を確認したか



何を問題として捉えたか



安全・品質・工程のどの基準を使ったか



なぜその方法を選んだか



他の方法にはどのような危険があったか



実施後に何が起きたか



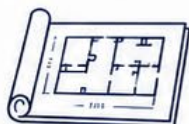
答えだけを渡すと、同じ条件の仕事はできる。

判断のつながりまで渡すと、条件が変わっても考え直せる。

若手に任せる判断の境界

若手に残すのは、安全と品質を守る境界の内側にある「**小さな判断**」

先に教えること



目的・図面・施工手順



完了条件・品質基準



安全ルール・禁止事項



中止条件・相談条件



必要な知識と技能



責任者・有資格者が担う判断



作業の中止・再開



設計・仕様の変更



安全・品質の最終判定



承認権限を伴う判断



緊急時・重大影響時の判断



若手に残せる判断



何を最初に確認するか



危険の候補を挙げる



承認済み手順内の作業順



誰に、いつ相談するか



翌日の段取り案をつくる



「任せる」とは、責任まで曖昧にすることではない。

最終責任を明確にした上で、**本人が考えられる範囲を残す**ことである。

特別な研修を増やさなくても、普段の仕事を学びの場に変えられる



朝礼



KY活動



翌日の段取り



作業後の振り返り

1 朝礼

若手が判断する

若手が、今日の作業、作業順、注意点を説明する



事実・結果で確かめる

抜けている確認事項を事実で確かめる



2 KY活動

若手が判断する

危険箇所を一つ挙げ、起こる条件と回避策を説明する



事実・結果で確かめる

実際の現場条件と照合する



3 翌日の段取り

若手が判断する

人、材料、道具、関係者調整、確認順を考える



事実・結果で確かめる

待ち時間、手戻り、準備漏れを確認する



4 作業後の振り返り

若手が判断する

なぜその方法を選んだか、計画と何が違ったかを話す



事実・結果で確かめる

次の類似場面で変える一要素を決める



重要な判断を無条件に任せるのではない。

日常業務の中に、安全に試せる小さな判断を組み込む。

一つの仕事を、次の現場でも使える経験に変える



成長段階



見る



判断理由を説明する



選択肢を比較する



監督下で判断する



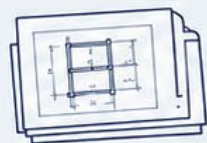
類似場面で自分から
確認・相談・判断する

これからの現場リーダーと、AI時代に人へ残る判断

役割



AIやデジタルツール



AIやデジタルツールは、図面、基準、過去事例、危険候補、選択肢の整理を支援できる。



人に残る判断



しかし、現場の一次事実を確認し、基準と照合し、採否を決め、必要なら作業を止め、結果に責任を持つ判断は人に残る。

答えを代行する人から、若手が現場で判断を使い、経験から学べる条件を設計する人へ。

お問い合わせ・会社情報



33.8万人

のデータに基づく

組織で働く成人の研究と教育開発

組織行動科学®

Organizational-Andragogy®



お問い合わせ：
判断デザインラボラトリー



E-mail：
request@requestgroup.jp

【会社情報】 リクエスト株式会社

- 本社：〒160-0022 東京都新宿区新宿3丁目4番8号
京王フレンテ新宿3丁目4F
- 会社概要：<https://requestgroup.jp/corporateprofile>
- 代表取締役 甲畑智康：<https://requestgroup.jp/profile>
- 公式サイト：<https://www.requestgroup.jp/>

【企業概要】

リクエスト株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役：甲畑智康）は「より善くを目的に」を掲げ、**980社・33.8万人**の働く人達のデータに基づいた組織行動科学®を基盤に、8つの研究機関からなる企業です。

組織行動科学®は組織で働く私達の思考と行動が「なぜ起こり・なぜ続くのか」を事業環境と歴史・経験から解明し、より善く再現する手段です。

リクエスト株式会社の8つの研究機関



Behavioral
Robotics®
(HOBiROA®) 総研



smart creative
management®
総合研究所



OrgLogLab®
(組織論理学®
研究センター)



XR HRD®
(AIAndragogy®)
研究センター



ABA
Operations
Research®
センター



人的資本開発
プランニング®
センター



判断デザイン
ラボラトリー



公共行動
研究室®